

30/2015

EIN NORDISCHES ERFOLGSMODELL IM WANDEL

Das System der betrieblichen Altersvorsorge in Schweden

AUF EINEN BLICK

Schweden ist bekannt für seinen umfassenden Wohlfahrtsstaat. Auch die Altersversorgung bildet keine Ausnahme. Schwedens weitreichendes System von quasi-obligatorischen, tariflich ausgehandelten Betriebsrenten (tjänstepensioner) ist ein weniger bekannter, gleichwohl aber grundlegender Baustein des schwedischen Gesamrentensystems.

1994/98 verabschiedete Schweden eine weitreichende Rentenreform, die das damalige System aus pauschaler Grundrente (folkpension) und leistungsorientierter allgemeiner Zusatzrente ATP (allmänna tilläggspension) durch ein umlagefinanziertes Rentensystem (Einkommenspension, inkomstpension) mit fiktiven, beitragsabhängigen Rentenansprüchen ersetzte. Dieses wurde durch obligatorische, individuelle und beitragsbezogene Anlagekonten (Prämienrente, premiepension) sowie eine garantierte Grundrente (Garantierente, garantipension) für Personen mit geringen Rentenansprüchen ergänzt. Die betriebliche Altersversorgung zog – insbesondere im Privatsektor – nach. Die damit verbundenen Rentenansprüche entwickelten sich im Laufe der Zeit von leistungs- zu beitragsorientierten Ansprüchen. Heute gewährleisten vier kollektive Rentenpläne eine quasi-obligatorische Abdeckung für rund 90 Prozent der schwedischen Beschäftigten. Im Durchschnitt tragen Betriebsrenten zehn Prozent zum Gesamtversorgungsniveau bei.¹

DER ÖFFENTLICH-PRIVATE RENTENMIX

Die betriebliche Altersversorgung ist eng mit dem gesetzlichen Rentensystem verknüpft. Der gesetzliche Rentenbeitrag beträgt 18,5 Prozent der Bemessungsgrundlage (maximal 46.215 Euro pro Jahr). Davon fließen 16 Prozent in die Einkommenspension und 2,5 Prozent in die Prämienrente. Beschäftigte und Arbeitgeber teilen sich die Beiträge: Die Beschäftigten bezahlen sieben Prozent ihres Einkommens unterhalb der Beitragsbemessungsgrenze. Die Arbeitgeber tragen 10,21 Prozent, einschließlich des Einkommens über

der Bemessungsgrenze.² Pensionsrückstellungen für die Beiträge der Arbeitgeber für Einkommen oberhalb der Bemessungsgrenze gibt es nicht. Der Einkommenspension liegt ein fiktives, beitragsorientiertes System zu Grunde. Die Versicherten bauen fiktive Vermögenswerte basierend auf ihrem Lebenseinkommen auf (der Kontostand wird jedes Jahr an das Lohnwachstum angepasst). Die Vermögenswerte der Prämienpension entwickeln sich hingegen entsprechend den Renditen des individuell gewählten Investitionsportfolios. Ab 61 Jahren kann man in den Ruhestand treten, wobei die Rentenansprüche dann entsprechend niedriger ausfallen.

2012 betrug die durchschnittliche gesetzliche Rente 1.338 Euro pro Monat, 40 Prozent der Durchschnittslöhne (3.335 Euro pro Monat). Die durchschnittliche Betriebsrente betrug monatlich 404 Euro, was zu einem Anstieg des Gesamtversorgungsniveaus auf 52 Prozent führte. Der Anteil der Betriebsrenten wird in den nächsten Jahrzehnten noch steigen, wodurch sich das Gesamtversorgungsniveau auch insgesamt erhöhen wird. Darüber hinaus enthalten die Zahlen aus dem Jahr 2012 viele Frauen mit relativ niedrigen Rentenansprüchen, da die Vollzeitbeschäftigung bei Frauen bis in die 1970er Jahre wenig verbreitet war. Durch den zukünftigen Anstieg der durchschnittlichen Rentenansprüche für Frauen dürfte daher das Gesamtversorgungsniveau zusätzlich steigen.

Wie ist die betriebliche Altersversorgung organisiert? Zwar gibt es zwischen den einzelnen Systemen Unterschiede, doch grundsätzlich tragen die Arbeitgeber 4,5 Prozent des Einkommens unterhalb der gesetzlichen Beitragsbemessungsgrenze und rund 30 Prozent auf Einkommen darüber. Dies bedeutet,

>

dass die betriebliche Altersversorgung die gesetzlichen Rentenansprüche unterhalb der Beitragsbemessungsgrenze ergänzt und den Großteil der Rentenansprüche oberhalb der Bemessungsgrenze begründet. Im Jahr 2014 lag das Erwerbseinkommen von 20 Prozent der Männer und acht Prozent der Frauen oberhalb der gesetzlichen Bemessungsgrundlage. Die Ausgestaltung des Systems der betrieblichen Altersvorsorge führt dazu, dass Besserverdienende im Vergleich zu anderen Gruppen höhere Rentenansprüche erwerben. Wie die Simulationen der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) in der unten stehenden Tabelle zeigen, geht die individuelle Lohnersatzrate der gesetzlichen Rente mit steigendem Einkommen zurück.³ Die Lohnersatzrate der Betriebsrente hingegen ist für Geringverdienende (mit dem 0,5-Fachen des Durchschnittsverdienstes) und für Durchschnittsverdienende gleich und steigt dann für Besserverdienende (mit dem 1,5-Fachen des Durchschnittsverdienstes) massiv an.⁴

Die betrieblichen Rentenpläne sind größtenteils kapitalgedeckt und beitragsorientiert mit individuellen Anlagemöglichkeiten. Die Rentenpläne des Privatsektors sind beitragsbezogen, und die Versicherten haben die Wahl zwischen festverzinslichen und fondsgebundenen Produkten. Die Rentenpläne des öffentlichen Sektors kombinieren beitrags- und leistungsorientierte Elemente.⁵ Die meisten im Privatsektor ausgehandelten Rentenpläne funktionieren ähnlich der Prämienrente: Die Versicherten tragen das gesamte Risiko für ihre Anlageentscheidungen und wählen aus einer breiten Palette von Anlageprodukten. Sie werden durch Clearinghäuser angeboten, die keine Gewinnerzielungsabsicht verfolgen und sich in Besitz von Arbeitgebern und Gewerkschaften befinden. Die Rentenpläne des öffentlichen Sektors basieren auf einem ähnlichen Modell.

Bei der betrieblichen Altersvorsorge stehen die Versicherten normalerweise vor Entscheidungen in Bezug auf

- die Wahl des Finanzdienstleistungsanbieters;
- die Wahl zwischen festverzinslicher und fondsgebundener Rente;
- die „Fortzahlungsgarantie“ (återbetalningsskydd), im Grunde genommen ein Hinterbliebenenschutz: Hierbei erhält eine namentlich benannte begünstigte Person beim Tod des Versicherten das im Rentenkonto angesparte Kapital. Falls der Versicherte keine Fortzahlungsgarantie wählt, fällt seine Rente etwas höher aus, da das Kapital von Personen ohne Fortzahlungsgarantie bei deren Ableben wieder in den kollektiven Vermögenspool fließt. Dies führt zu einem Zuwachs des Kollektivvermögens;
- zusätzlichen Hinterbliebenenschutz (familjeskydd);

- den Auszahlungszeitraum (mindestens fünf Jahre); alle Rentenpläne bieten als Standardoption eine lebenslange, festverzinsliche Rente mit optionaler Fortzahlungsgarantie.

VIER SEKTORENSPEZIFISCHE RENTENPLÄNE

Arbeitgeber und Gewerkschaften verhandeln über die Einzelheiten der betrieblichen Altersversorgung in vier sektorenabhängigen Tarifverträgen: ITP, SAF-LO, KAP-KL/AKAP-KL und PA03.

ITP bietet Deckung für Angestellte des Privatsektors. Der Plan entwickelt sich kontinuierlich weg vom Leistungs- hin zum Beitragsprimat und besteht aus zwei Teilen: ITP-1 (für Versicherte, die 1979 oder später geboren sind) und ITP-2 (für alle anderen Versicherten). ITP-1 wurde im Jahr 2007 eingeführt und ist vollständig beitragsorientiert. Die Arbeitgeber bezahlen 4,5 Prozent des Einkommens unterhalb der gesetzlichen Beitragsbemessungsgrenze und 30 Prozent auf Einkommen darüber. Die eine Hälfte des Beitrags fließt in festverzinsliche Rentenprodukte, wobei die Versicherten die Wahl zwischen vier Fondsanbietern haben. Für die andere Hälfte des Rentenbeitrags wählen die Versicherten aus fünf Anbietern, die festverzinsliche und fondsgebundene Rentenprodukte anbieten. Die Beiträge von Personen, die keine Wahl treffen, werden in einer Standardoption – einer lebenslangen, festverzinslichen Rente mit optionaler Fortzahlungsgarantie – angelegt.

ITP-2 gilt für Personen, die 1978 oder früher geboren sind und leistet einen festen Anteil des letzten Gehalts nach 30 Arbeitsjahren: zehn Prozent des letzten Gehalts unterhalb der gesetzlichen Beitragsbemessungsgrenze, 65 Prozent für Einkommen zwischen 46.215 bis 123.241 Euro und 32,5 Prozent für Einkommen zwischen 123.242 und 184.862 Euro. Die leistungsorientierten Rentenzahlungen des ITP-2 werden durch den beitragsorientierten Plan ITPK ergänzt. Die Arbeitgeber zahlen einen Beitrag in Höhe von zwei Prozent der Bemessungsgrundlage in individuelle Konten ein, und die Versicherten entscheiden, wie das Geld angelegt werden soll. Die Versicherten haben die Wahl zwischen Produkten mit fester oder variabler Verzinsung.

SAF-LO bietet Deckung für Arbeiter_innen im Privatsektor. 1996 ging die Versicherung vom Leistungs- zum Beitragsprimat mit individueller Anlagewahl über. Die Arbeitgeber leisten für Arbeiter_innen im Alter von 25 Jahren und darüber einen Beitrag in Höhe von 4,5 Prozent des Einkommens unter der gesetzlichen Bemessungsgrenze und 30 Prozent auf Einkommen darüber. Die Versicherten haben die Wahl zwischen sechs traditionellen Rentenversicherungsunternehm-

Tabelle
Simulierte Rentenansprüche auf Basis des individuellen Verdienstes

	Gesetzliche Rentenansprüche			Betriebliche Rentenansprüche			Kombinierte Rentenansprüche		
	0,5	1,0	1,5	0,5	1,0	1,5	0,5	1,0	1,5
Mehrfaches des Durchschnittsverdienstes	0,5	1,0	1,5	0,5	1,0	1,5	0,5	1,0	1,5
Lohnersatzrate	48,6	33,9	25,7	21,7	21,7	42,2	70,2	55,6	67,9

Quelle: OECD: Pensions at a Glance, Paris 2013, S. 137.

men und fünf Unternehmen, die fondsgebundene Renten anbieten. Es gibt auch hier einen Standardfonds und jeder dieser Fonds unterliegt strengen Beschränkungen hinsichtlich des Risikos, das er eingehen darf. Der Standardfonds bietet eine festverzinsliche Rente mit optionalem Hinterbliebenenschutz.

KAP-KL bietet Deckung für kommunale Angestellte ab einem Alter von 21 Jahren, die vor 1986 geboren wurden. Die Arbeitgeber zahlen 4,5 Prozent des Einkommens unterhalb der gesetzlichen Bemessungsgrenze auf ein individuelles Rentenkonto ein, und die Versicherten teilen ihre Beiträge entweder einem festverzinslichen oder einem fondsgebundenen Rentenprodukt zu. Drei Anbieter bieten festverzinsliche und zwölf Anbieter bieten fondsgebundene Renten an. Die Versicherten können je nach Anbieter zwischen vier und 40 Fonds auswählen.⁶ Ein Standardfond bietet wiederum eine festverzinsliche Rente. Die Versicherten können auch eine Fortzahlungsgarantie oder eine Hinterbliebenenrente wählen, wodurch jedoch die Rente insgesamt niedriger ausfällt. Diese beitragsorientierte Rente wird durch einen leistungsorientierten Plan ergänzt, der das Einkommen über der gesetzlichen Bemessungsgrundlage von Personen im Alter ab 28 Jahren abdeckt. Die Versicherten sparen Rentenansprüche für Arbeitsjahre ab 1998 an und für den Bezug der vollen Rente sind 30 Beitragsjahre erforderlich. Ab 2015 bietet der Plan AKAP-KL Deckung für Personen, die seit 1986 geboren wurden. Es gibt kein Mindestalter für Versicherte, und der Plan ist vollständig beitragsorientiert. Die Arbeitgeber leisten einen Beitrag in Höhe von 4,5 Prozent der Einkommen unter der gesetzlichen Beitragsbemessungsgrenze und 30 Prozent auf Einkommen darüber. Die Anlagewahlmöglichkeiten der Versicherten entsprechen weitgehend jenen des Plans KAP-KL.

PA03 gewährleistet die Absicherung von Angestellten der Zentralregierung ab einem Alter von 23 Jahren. Zwei Prozent des Arbeitgeberbeitrags von 4,5 Prozent auf Einkommen unterhalb der Bemessungsgrenze fließen in festverzinsliche Rentenprodukte (Kåpan Tjänste). Die restlichen 2,5 Prozent können die Versicherten auf festverzinsliche und fondsgebundene Rentenprodukte verteilen. Es gibt neun Anbieter von Produkten mit festen und 13 Anbieter von Produkten mit variablen Zinssätzen. Die Anzahl der Produkte variiert je nach Anbieter von vier bis 31. Die Standardoption ist eine lebenslange, festverzinsliche Rente. Für Einkommen über der gesetzlichen Bemessungsgrenze und für Versicherte, die vor 1973 geboren wurden, gilt das Leistungsprimat.

ZWISCHEN WAHLFREIHEIT UND SICHERHEIT

Bei der Ausgestaltung der betrieblichen Rentenpläne wurde versucht, einen Kompromiss zwischen zwei in gewissem Maße widersprüchlichen Zielen herzustellen. Nachdem Arbeitgeber und Gewerkschaften in den 1990er Jahren beschlossen hatten, kapitalgedeckte und beitragsorientierte Renten einzuführen, mussten sie Einrichtungen sowie entsprechende Regeln schaffen, die die individuelle Wahlfreiheit bei der Anlage zu minimalen Kosten sicherstellen und gleichzeitig ein Mindestmaß an Sicherheit bieten würden. Individuelle,

beitragsorientierte Anlagekonten werden von Clearinghäusern verwaltet, die sich am Modell der gesetzlichen Prämienrente orientieren. Die Clearinghäuser für die Rentenpläne SAF-LO und ITP (Fora bzw. Collectum) sind im Besitz von Arbeitgebern und Gewerkschaften. Diese nutzen ihre Verhandlungsmacht, um mit den Finanzdienstleistungsunternehmen günstige Verträge mit sehr geringen Verwaltungskosten auszuhandeln. Außerdem prüfen sie die Finanzdienstleister sorgfältig, um risikoreiche Fonds auszuschließen. Der Rentenplan LO-SAF lässt in seinem Fondskatalog beispielsweise keine Fonds mit hohem Risiko zu. Sein Ziel besteht darin, Rentenprodukte mit guter Wertentwicklung und niedrigen Kosten anzubieten. Dasselbe gilt für die Angestellten im Privatsektor. Die Clearinghäuser betreiben auch eine webbasierte Plattform, die die Versicherten für ihre Anlageentscheidung nutzen können.

Ähnlich der gesetzlichen Rentenversicherung haben auch die betrieblichen Rentenpläne verschiedene Mechanismen, um Versicherte dazu anzuhalten, risikoreiche Anlagen zu meiden oder dies sogar vorschreiben. Bei beiden großen Rentenplänen des öffentlichen Sektors muss die Hälfte der Beiträge in einem festverzinslichen (d. h. garantierten) Produkt angelegt werden. Im Privatsektor kann hingegen frei aus dem von Arbeitgebern und Gewerkschaften ausgehandelten Fondsangebot gewählt werden. Risikoaverse Personen können so auch eine festverzinsliche Anlage wählen. Im Jahr 2012 hatten sich rund 65 Prozent der Versicherten von Fora (entweder aktiv oder stillschweigend) dafür entschieden, ihr Kapital in Standardfonds anzulegen. Bei den Angestellten im Privatsektor sind die Zahlen ähnlich. Beide Standardfonds im Privatsektor bieten ein festverzinsliches Rentenprodukt ohne Hinterbliebenenschutz.

Informationen in Bezug auf die Rentenplanung und die damit zusammenhängenden Investitionsentscheidungen stellen ein wichtiges Element aller betrieblichen Rentenpläne dar. Die Anbieter des Privatsektors bieten neuen Versicherten umfassende Informationspakete, die ihnen helfen sollen, das System zu verstehen und angemessene Entscheidungen in Bezug auf ihre Anlage zu treffen. Collectum und Fora bieten dazu auch webbasierte Entscheidungshilfen.

Zu diesem Trend gibt es jedoch eine wichtige Ausnahme: Fast alle betrieblichen Rentenpläne erlauben es den Versicherten, zwischen einer lebenslangen Rente und einem festen Auszahlungszeitraum von mindestens fünf Jahren zu wählen. Zahlen darüber, wie viele Bezieher_innen von Betriebsrenten einen kurzen Auszahlungszeitraum wählen, liegen nicht vor. Doch Daten des ITP legen einige Antworten nahe: 2014 wählten 20 Prozent der neuen Rentner_innen Auszahlungszeiträume von zehn oder weniger Jahren. Ein kürzerer Auszahlungszeitraum führt zu höheren Rentenbeträgen, bedeutet aber auch, dass die Auszahlungen nach dem angegebenen Zeitraum auslaufen, sodass nur noch Einkommen aus der gesetzlichen (und privaten) Rentenversicherung bezogen wird. Angesichts der Tatsache, dass die Lebenserwartung im Alter von 65 Jahren weitere 22 bis 24 Jahre beträgt, bedeutet diese Tendenz, dass viele Rentner_innen Gefahr laufen, von einem massiven Rückgang ihres Renteneinkommens betroffen zu sein.⁷

Diese Tendenz bestätigen Daten von AMF, einem der größten Anbieter von Betriebsrentenprodukten.⁸

CHANCEN, RISIKEN, ERFOLGSFAKTOREN

Was bedeutet die Entwicklung hin zum Beitragsprimat und zu individuellen Anlagekonten für die Zukunft der Alterssicherung in Schweden? Ein positiver Aspekt aus Sicht der Arbeitgeber ist, dass beitragsbezogene Renten eine größere Planungssicherheit bei der Entwicklung der Lohnnebenkosten bieten. Die Lohnnebenkosten in Schweden sind hoch, und die Begrenzung ihres Wachstums schon seit drei Jahrzehnten ein politisches Thema. Durch die Einführung von beitragsorientierten Rentenplänen im Privatsektor wurde zudem ein weiteres Problem angegangen: Die leistungsorientierten Rentenpläne waren für ältere Arbeitnehmer_innen kostspielig und behinderten deren Arbeitsmobilität. Die beitragsorientierten Rentenpläne bieten zudem auch für geringe Einkommen – zumindest versicherungsmathematisch – volle Deckung (es gibt keine Untergrenze). Das Einkommen von Rentner_innen mit geringen gesetzlichen und betrieblichen Rentenansprüchen wird außerdem durch die gesetzliche Garantierente ergänzt. Die aktuellen Versicherungen bieten damit – wie schon die alten, leistungsorientierten Rentenpläne – gute Zusatzleistungen zur gesetzlichen Rente für Personen mit unterdurchschnittlichem und durchschnittlichem Verdienst. Dies ist besonders wichtig angesichts der Tatsache, dass das reformierte gesetzliche System weniger großzügig ist als das vorherige ATP-System.

Wo aber liegen die Risiken? Mit Sicherheit wird mit stärkerer Ungleichheit beim Renteneinkommen zu rechnen sein – sowohl zwischen als auch innerhalb von Geburtskohorten. Personen, die über den gleichen Zeitraum in der gleichen Branche mit dem gleichen Einkommen angestellt sind, können aufgrund von Unterschieden bei den Kapitalerträgen sehr unterschiedliche Betriebsrentenansprüche erwerben. Diese Tendenz wird sich im Privatsektor für Einkommen über der Bemessungsgrenze noch stärker auswirken, da dann ein viel größerer Teil des Bruttoeinkommens investiert wird. Weil die Rentenansprüche im öffentlichen Sektor für Einkommen über der Bemessungsgrenze auf leistungsorientierten Rentenplänen beruhen, wird diese Tendenz dort schwächer ausfallen. Ein zweites Problem ist das Anlagerisiko. Die Einführung von individuellen Anlagekonten in den gesetzlichen und betrieblichen Rentenversicherungen bedeutet, dass ein sehr großer Teil der Gesamrenten der schwedischen Beschäftigten nun auf individuellem Risiko basiert. Dieser Trend wird sich im Laufe der Zeit noch verstärken, weil die individuelle Entscheidung und damit das individuelle Anlagerisiko bei betrieblichen Rentenplänen im Vergleich zum gesetzlichen System eine größere Rolle spielen und weil das betriebliche System im Vergleich zum gesetzlichen System künftig an Bedeutung gewinnen wird. Theoretisch könnten Versicherte all ihre Vermögenswerte verlieren, auch wenn dies angesichts der eingebauten Sicherheiten sehr unwahrscheinlich ist.

Die wichtigste Voraussetzung für eine betriebliche Altersversorgung nach schwedischem Modell ist ein robustes

Tarifvertragssystem mit quasi-obligatorischen Betriebsrenten. Tarifvereinbarungen decken 90 Prozent der Beschäftigten ab, und es gibt bisher keine Anzeichen, dass sich die Arbeitgeber aus dem Verhandlungsmodell zurückziehen. Die Verschiebung vom Leistungs- hin zum Beitragsprimat wird zwar oft kritisch gesehen, nicht zuletzt wegen der stärkeren Abhängigkeit der Versicherten von unvorhersehbaren Entwicklungen an den Finanzmärkten. Doch die Gewerkschaften und Arbeitgeber haben den Betriebsrentenmarkt so strukturiert, dass sich sowohl Risiken als auch exzessive Profite für Finanzdienstleister in Grenzen halten. Tatsächlich ist einer der größten Akteure im Bereich der Betriebsrentenprodukte der nicht gewinnorientierte Fonds AMF, der dem Gewerkschaftsverband LO und dem Verband schwedischer Unternehmen SN gehört. Er verwaltet Vermögenswerte in Höhe von 56 Milliarden Euro. Kapitalgedeckte, beitragsorientierte Renten müssen also nicht dem freien Markt überlassen werden – Gewerkschaften und Arbeitgeber können die Betriebsrentenmärkte entscheidend mitgestalten.

Autorin

Karen M. Anderson ist außerordentliche Professorin für Sozialpolitik an der Universität von Southampton in England. Ihr Forschungsgebiet ist die komparative Forschung im Bereich der Sozialpolitikentwicklung.

Anmerkungen

- 1 – Karen M. Anderson; Ellen M. Immergut: Sweden: After Social Democratic Hegemony, in: Ellen M. Immergut et al. (Hrsg.): *The Handbook of Pension Politics in Western Europe*, Oxford 2007, S. 349-395.
- 2 – Die Beitragssätze betragen nach Berücksichtigung aller Auswirkungen des Steuersystems insgesamt 18,5 Prozent.
- 3 – Die Simulationen beziehen sich auf Angestellte im Privatsektor, die im Jahr 2012 ins Erwerbsleben eingetreten sind, bis zum gesetzlichen Rentenalter arbeiten und Beiträge im Rahmen des betrieblichen Rentenplans ITP (siehe Erläuterung unten) bezahlen.
- 4 – Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung: *Pensions at a Glance: OECD and G20 Indicators*, Paris 2013, S. 137.
- 5 – Gabriella Lindquist; Eskil Wadensjö: Sweden: A Viable Public-Private System, in: Bernhard Ebbinghaus (Hrsg.): *The Varieties of Pension Governance in Europe*, Oxford 2011, S. 240-261.
- 6 – Schwedisches Ministerium der Finanzen und Schwedisches Ministerium für Soziale Angelegenheiten: *Vägval för premiepensionen: Ds 2013:35*, Stockholm 2013, S. 16.
- 7 – Collectum: *Allt fler tar ut tjänstepensionen i förtid*, Pressemitteilung, 2 April 2014.
- 8 – AMF: *Pensionsrapport 2014: Viktiga frågor som påverkar pensionsområdet*, Stockholm 2014.

Impressum

© 2015

Friedrich-Ebert-Stiftung

Herausgeber: Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik
Godesberger Allee 149, 53175 Bonn
Fax 0228 883 9205, www.fes.de/wiso

Für diese Publikation ist in der FES verantwortlich:
Max Ostermayer, Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik
Bestellungen/Kontakt: wiso-news@fes.de

Die in dieser Publikation zum Ausdruck gebrachten Ansichten sind nicht notwendigerweise die der Friedrich-Ebert-Stiftung.
Eine gewerbliche Nutzung der von der FES herausgegebenen Medien ist ohne schriftliche Zustimmung durch die FES nicht gestattet.

ISBN: 978-3-95861-308-9